



Emotional Intelligence of School Administrators under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1

Abdulloh Ouseng and Chaowani Kaewmano

Master of Education Student, Educational Administration Program, Hatyai University, Thailand

Lecturer, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University, Thailand

E-mail: lucky.twentyii22@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5789-1324>

Email: chaowanee@hu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-8754-971X>

Received 20/05/2025

Revised 25/05/2025

Accepted 30/06/2025

Abstract

Background and Aims: In an era where social, technological and educational system changes are becoming faster and more complex, the role of school administrators is not only to have academic and management knowledge, but also to have the ability to effectively manage their own and others' emotions, or what is known as emotional intelligence, which is an important factor that promotes effective leadership. This research aimed to 1) study the emotional intelligence of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phatthalung, 2) study the comparison of emotional intelligence of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phatthalung, classified by personal factors: gender, education level, work experience, and school size; and 3) collect suggestions for developing emotional intelligence of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phatthalung.

Methodology: The sample group used in this research was school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phatthalung. The sample of school administrators was distributed by simple random sampling, resulting in a sample of 88 school administrators. The research instrument used in this research was a 5-point rating scale questionnaire with a validity between 0.67-1.00 and a reliability of 0.987. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, analysis of variance, and content analysis.

Results: The research results found that 1) The overall emotional intelligence of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phatthalung, was at a high level. 2) School administrators under the jurisdiction of the Office of the Primary Education Area 1, Phatthalung, with different work experiences, had overall emotional intelligence that was significantly different at the 0.05 level. School administrators with different genders, education levels, and school sizes did not have overall emotional intelligence that was significantly different. and 3) Suggestions: In conclusion, executives need to have guidelines for dealing with stress and



pressure that arise. This may be done by organizing training to provide knowledge and techniques for managing emotions. Including methods for systematically managing problems.

Conclusion: The research results indicate that school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phatthalung, have a high level of emotional intelligence, especially in terms of emotional control and appropriate interaction with others. It was found that work experience was significantly related to the level of emotional intelligence, while gender, education level, and size of the school were not significantly different. From these results, it is recommended to continuously promote and develop guidelines for emotional management for administrators in order to increase their ability to manage under pressure and create effective leadership in the long term.

Keywords: Emotional Intelligence; School Administrator; Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง

เขต 1

อับดุลเลาะ อุซึ้ง และเขาวนีย์ แก้วมโน

นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และระบบการศึกษามีความรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้ทางวิชาการและการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ หรือที่เรียกว่าความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 2) ศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) รวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 สุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาให้กระจายตามสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหาร จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงระหว่าง 0.67-1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย: พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางในการจัดการกับความเครียดและแรงกดดันที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดอบรม เพื่อให้ความรู้และเทคนิคในการบริหารอารมณ์ รวมถึงวิธีการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบ

สรุปผล: ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการควบคุมอารมณ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ทั้งนี้พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับความฉลาดทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จากผลดังกล่าวจึงควรมีการส่งเสริมและพัฒนาแนวทางในการจัดการอารมณ์แก่ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานภายใต้สภาวะกดดัน และสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนสร้างสังคมและสร้างชาติรวมถึงเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตของประเทศทั่วโลก ภาครัฐจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติให้มีความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาคและของโลก การพัฒนาคนในปัจจุบันได้เน้นการพัฒนาทางด้านอารมณ์หรือที่เรียกว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ หรืออีคิว) โดยเชื่อว่าถ้าบุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์สูงแสดงว่าเป็นผู้มีความฉลาดในการใช้อารมณ์ได้ดี ทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต มีคนเป็นจำนวนมากที่เป็นคนเก่ง มีสติปัญญาดีแต่ต้องล้มเหลวกับตำแหน่งผู้บริหาร เพราะขาดความฉลาดทางอารมณ์ไม่มีการคิดปะในการบริหารคน ไม่เข้าใจตนเองและผู้อื่น ทำให้ขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ความฉลาดทางอารมณ์หรืออีคิว เป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถบริหารจัดการอารมณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุข และความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นสังคมปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเองให้เหมาะสม ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์นั้นเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อช่วยให้บริหารงาน รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ตนต้องการได้จำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และพัฒนาในเรื่องของการบริหารงาน (ปฐมวิทย์ วิจิรวาท, 2565)

ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติและพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาระค่อนข้างหนัก เพราะนอกจากจะต้องบริหารจัดการภายในสถานศึกษาแล้ว จะต้องประสานสัมพันธ์กับหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ในหน้าที่ ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นภาระที่หนักของผู้บริหาร ที่จะต้องบริหารจัดการประสานสัมพันธ์กับกลุ่มองค์กรต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อเยาวชน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ให้เป็นไปตามทิศทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขความสำเร็จในชีวิต (ณัฐธมนนาถ กลินน้อย, 2567) ซึ่งโกลแมน (Goleman) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (The Motional Competence Framework) ไว้ 2 หมวดใหญ่ คือ สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competence) การบริหารจัดการตนเอง และสมรรถนะทางสังคม (Social Competence) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ จากการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตเหนือกว่าเชาวน์ปัญญาถึง 4 เท่า ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ โกลแมน (Goleman, 1998)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญในการนำนโยบาย หลักสูตร แนวปฏิบัติอื่น ๆ ไปสู่การปฏิบัติผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบ

อย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาก็จะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในฐานะผู้ควบคุม บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย การที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้นั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน มีความสามารถบริหารทั้งงานและคน การแสดงออกกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความพึงพอใจ ซึ่งในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารยุคใหม่ที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ นอกจากสติปัญญาและความเชี่ยวชาญแล้ว จำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการตนเองและความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ (อิสกัญญ์ โต๊ะมะ, 2560)

ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้ยึดแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 ว่าด้วย แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ผู้บริหารโรงเรียน ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน ทางด้านวิชาการที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียนเป็นอย่างสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2567) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และพัฒนาการบริหารงานของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน ทั้ง 4 งาน ความฉลาดทางอารมณ์ จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน แต่ในปัจจุบันหลายแห่งมักมีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรรวมทั้งมีปัญหาความสัมพันธ์กับชุมชนเนื่องมาจากผู้บริหารไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนในลักษณะที่เหมาะสมได้ บุคลากรจึงไม่รักและศรัทธาในตัวผู้บริหารซึ่งส่งผลทำให้องค์การของโรงเรียนไม่สามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ นำมาซึ่งความสับสนเฉื่อยชา เกิดการต่อต้านและเกิดความขัดแย้ง จึงทำให้การบริหารงานโรงเรียนประสิทธิภาพต่ำและขาดประสิทธิผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2567)

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

โกเลแมน Goleman (1995) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ว่าประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ขั้นตระหนักรู้จักอารมณ์ของตนเอง – เป็นการเข้าใจความเปลี่ยนแปลงในภาวะอารมณ์และความต้องการของตนในแต่ละช่วงเวลาและสถานการณ์ รับรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นและสามารถเข้าอารมณ์ได้

2. การจัดการอารมณ์ – เป็นความสามารถที่จะควบคุมจัดการกับความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทั้งอารมณ์ทางบวกและทางลบให้เป็นไปตามทิศทางที่สังคมยอมรับ

3. ขั้นการจูงใจตนเอง – เป็นการกระตุ้นเตือนตนเองให้คิดริเริ่ม อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ และผลักดันไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ สามารถอดได้รอได้ ไม่หุนหันใจเร็วด่วนได้

4. ขั้นตระหนักรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น – เป็นความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ ตลอดจนรับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้

5. ขั้นความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น – มีความเป็นผู้นำ สามารถมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นอย่างดีจนก่อให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983) ได้สรุปองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ความตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การตระหนักถึงความรู้สึกที่เป็นจิตสำนึกของตัวเองที่ตัวเองกำลังรู้สึกในขณะนั้น

2. การจัดการกับอารมณ์ (Managing Emotion) หมายถึง ความสามารถในการถ่วงดุลอารมณ์ของตนเองได้ แม้กระทั่งความวิตกกังวล ความโกรธ ความกลัว ความตื่นเต้น สามารถ เรียนรู้ทำความเข้าใจอารมณ์เหล่านั้นได้เพื่อใช้ความเข้าใจนั้นเพื่อจะจัดการกับสถานการณ์ได้อย่างดี

3. การจูงใจตนเอง (Motivating Oneself) หมายถึง ความสามารถในการมองโลกในแง่ดี มีความหวัง ในขณะที่มีอุปสรรคมาขัดขวาง หรือเกิดความผิดพลาดในชีวิตก็ยังเดินหน้า ต่อไปในเส้นทางที่หวังไว้ได้

4. การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการนึกถึงใจผู้อื่น มองในมุมมองของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้ถึงสิ่งที่คนอื่นกำลังรู้สึก อารมณ์ที่กำลังเกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องบอกให้ทราบ เราสังเกตในคำพูด ฟังน้ำเสียง ท่าทาง สีหน้า ภาษากาย ปัจจัยเหล่านี้ถูกสร้างและแสดงออกมาจากความรู้สึกที่กำลังรู้สึกง่ายต่อการอ่านและเข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่นได้ และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับอารมณ์ความรู้สึกเหล่านั้น

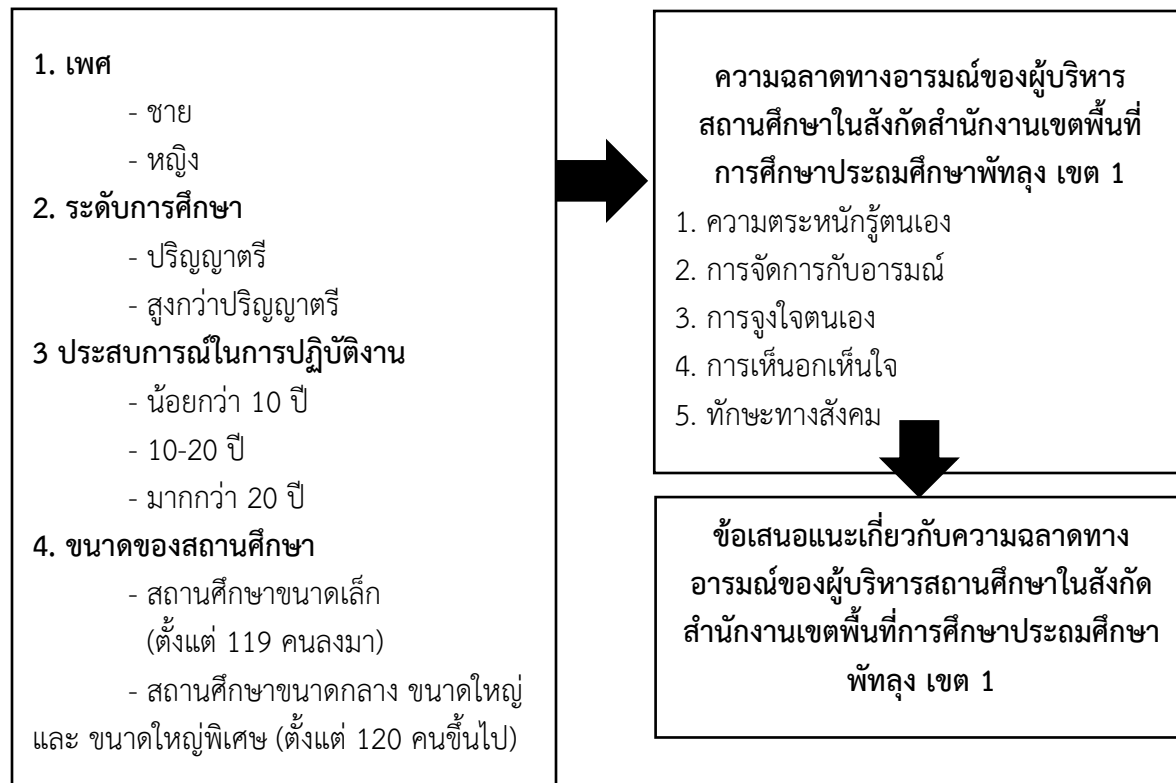
5. ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้อื่น ตอบสนองทางอารมณ์และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทักษะการจัดการแก้ไขข้อขัดแย้ง ความไม่ลงรอยกัน ประสานให้ผู้คนเข้าด้วยกัน เพื่อเป้าประสงค์ที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในผู้คน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557) ได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์เป็น 5 หัวข้อหลักที่สำคัญ คือ

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เป็นการรู้ซึ้งและรู้ชัดเจนถึงความรู้สึก อารมณ์ และความคิดตามสิ่งที่เกิดขึ้นจริงและสามารถจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้
2. ความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างสมควรตาม กาลเทศะเป็นสมรรถนะการควบคุมตนเองไม่ให้เกิดความตึงเครียด มีวิธีการที่ดีในการลดระดับความเคร่งเครียด สามารถจัดการความกลัดกลุ้มใจอย่างรุนแรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่โกรธง่าย กล่าวคือสามารถทำให้อารมณ์ที่ขุ่นมัวหายไปได้และสามารถกลับสู่ภาวะปกติได้โดยเร็ว
3. การรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา เท่าทันในความรู้สึก ความต้องการ ความเดือดร้อน และความวิตกกังวลในตัวของผู้อื่นได้ และสามารถแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม
4. ความสามารถในการจูงใจของตนเอง สามารถควบคุมความต้องการและแรง กระตุ้นของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการได้ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี ให้กำลังใจตนเอง และจูงใจตนเองได้เพื่อให้ตนเอง สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ และสามารถรักษาสัมพันธภาพไว้ได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman (1995), Gardner (1983) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557) สามารถสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 5 ประการที่มีความสอดคล้องกัน ได้แก่ (1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (2) การจัดการอารมณ์ (3) การจูงใจตนเอง (4) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และ (5) ทักษะทางสังคม องค์ประกอบทั้ง 5 นี้สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยสามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 113 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2567) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนคือ สุ่มสถานศึกษาอย่างง่ายจากทั้งหมด 113 แห่ง และ เลือกผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาละ 1 คน โดยสุ่มอย่างง่ายจากแต่ละแห่ง โดยที่รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 88 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า มีค่าอยู่ในช่วง 0.67-1.00 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2) จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Cronbach's Alpha ที่นับเท่ากับ 0.987

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม (Questionnaires) เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 88 คน โดยดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากฝ่ายบริหารประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแต่ละสถานศึกษา

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปส่งยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งข้อมูลเพื่อสอบถามทางออนไลน์ (ส่งอีเมล, ไลน์) โดยใช้ Google Form เป็นตัวช่วยในการบันทึกข้อมูลเพื่อความสะดวกในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 88 คน จากนั้นจึงทำการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล เพื่อศึกษาวิเคราะห์ต่อไปด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. สถิติเชิงพรรณนา

1.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2. สถิติเชิงอนุมาน

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (t-test) ใช้วิเคราะห์ค่าความแปรปรวน โดยจะนำมาใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ใช้วิเคราะห์ค่าความแปรปรวน โดยจะนำมาใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างจะต้องทำการเปรียบเทียบลักษณะรายคู่ (Multiple Comparison) โดยจะใช้วิธีการทดสอบตามวิธี LSD เป็นลำดับต่อไป

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D = 0.377) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจูงใจตนเอง มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D = 0.429)

รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ตนเอง ($\bar{X} = 4.49$ S.D = 0.446) และน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D = 0.455) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวม

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความตระหนักรู้ตนเอง	4.49	0.44	มาก
2. ด้านการจัดการกับอารมณ์	4.40	0.45	มาก
3. ด้านการจูงใจตนเอง	4.50	0.42	มากที่สุด
4. ด้านการเห็นอกเห็นใจ	4.48	0.42	มาก
5. ด้านทักษะทางสังคม	4.42	0.45	มาก
รวม	4.46	0.37	มาก

2 การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

1) การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2) การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3) การทดสอบสมมติฐานที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความตระหนักรู้ตนเอง และด้านทักษะทางสังคม แตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) การทดสอบสมมติฐานที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	เพศ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ขนาดของสถานศึกษา
1. ด้านความตระหนักรู้ตนเอง	0.48	0.99	0.03*	0.75
2. ด้านการจัดการกับอารมณ์	0.57	0.71	0.56	0.64
3. ด้านการรู้จักตนเอง	0.55	0.77	0.39	0.14
4. ด้านการเห็นอกเห็นใจ	0.60	0.53	0.23	0.15
5. ด้านทักษะทางสังคม	0.54	0.62	0.04*	0.17
ความฉลาดทางอารมณ์	0.92	0.77	0.03*	0.25

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต สรุปลได้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางในการจัดการกับความเครียดและแรงกดดันที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้และเทคนิคในการบริหารอารมณ์ รวมถึงวิธีการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ก็ก็เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันในด้านบริบทการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นจากครูจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริงมากขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นผลมาจากปัจจัยสำคัญ เช่น ประสบการณ์และความชำนาญในการบริหารที่ช่วยพัฒนาทักษะการจัดการอารมณ์ การสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร นอกจากนี้ ลักษณะงานบริหารที่ต้องรับมือกับบุคลากรหลากหลาย และการสนับสนุนจากหน่วยงานผ่านการฝึกอบรม ยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา และเพิ่มความพร้อมในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐมนกานต์ กลิ่นน้อย (2567) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ทองยอด (2566) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความตระหนักรู้ตนเอง และด้านทักษะทางสังคมแตกต่างกัน จะมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อมมีโอกาสเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น ทำให้พวกเขาได้ฝึกฝนการควบคุมอารมณ์ การเข้าใจตนเอง และการจัดการกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยอาจยังไม่ได้มีโอกาสเผชิญปัญหาที่หลากหลาย ส่งผลให้ระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ พันธุ์เพชร (2566) ได้ทำการศึกษาศาสนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ทองยอด (2566) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางในการจัดการกับความเครียดและแรงกดดันที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้และเทคนิคในการบริหารอารมณ์ รวมถึงวิธีการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ก็สิ่งสำคัญ เนื่องจากแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันในด้านบริบทการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นจากครูจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริงมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา ชัยวงศ์ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ที่ชี้ว่าการรับฟังความคิดเห็นของครูช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงอารมณ์ของผู้บริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา พงษ์พิทักษ์ (2566) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยที่ได้เสนอให้มีการจัดอบรมด้าน EQ อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดทำหลักสูตรหรือโครงการอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เช่น การฝึกทักษะการจัดการอารมณ์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการบริหารงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างผู้บริหารจากสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อแบ่งปันแนวทางการจัดการอารมณ์และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในบริบทที่แตกต่างกัน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำความฉลาดทางอารมณ์มาเป็นหนึ่งในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของทักษะด้านนี้และกระตุ้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4) ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และผลกระทบที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการพัฒนานโยบายและโครงการที่เหมาะสมในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ส่งผลต่อผลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา หรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อให้รับทราบถึงปัจจัยที่หลากหลาย ที่จะส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2) การศึกษาในครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ และการสังเกต ซึ่งจะช่วยให้ผู้วิจัยรับทราบถึงข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิตรลดา พงษ์พิทักษ์. (2566). การพัฒนาภาวะผู้นำทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ.
- ณัฐมนกาญจน์ กลิ่นน้อย. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 2(2), 103–116.
- ปฐมวิทย์ วิจิตรวาท. (2565). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รุ่งนภา ทองยอด. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(1), 449–461.
- ศิริลักษณ์ พันธุ์เพชร. (2566). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(1), 341–354.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. (2567). ข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. เข้าถึงจาก <https://www.phatthalung1.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *การศึกษาองค์ความรู้กับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Quotient: EQ)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุนันทา ชัยวงศ์. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 17(2), 112–124.
- อิสกัญดาร โตมะ. (2560). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
- Goleman, D. P. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ for character, health and lifelong achievement*. New York: Bantam Books.
- Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In M. Fishbein (Ed.), *Attitude theory and measurement* (pp. 90–95). New York: Wiley & Son.